

## Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri Di Nusa Tenggara Barat (NTB)

Oleh :

**Raddana**

Alumni Program Doktor Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

### ***Abstract***

*In accordance with the demands of professionalism of teachers, the government issued Law No. 14 Year 2005 on Teachers and Lecturers. Teachers are professional educators with the primary task of educating, teaching, guiding, directing, training, assessing and evaluating students in early childhood education, formal education, primary education and secondary education. Population were all state high school teachers in NTB who have followed and passed the certification of teachers, a total of 2499 teachers, with respondents educator (Teachers who have received the realization allowance educator certification in the province). From the test results for the model in this study, the Generalized Least Square Estimation (GLS), the analysis of structural equation model (SEM), proportional random sampling method and software support Amos 20, at 200 State High School teacher respondents who had graduated and certified educator, able to explain the influence of teacher certification, teacher competence, teacher motivation and job satisfaction of teachers on state high school teacher performance in NTB. The results showed that: teacher certification significantly affect teachers' competence and motivation of teachers at state high schools in NTB, it indicates that the certification program, encouraging increased competence and motivation of teachers. Certification of teachers do not significantly affect job satisfaction, it indicates that the teacher certification program, there is currently satisfied teachers make state high schools in NTB. Competence of teachers work significantly affect job satisfaction and teacher performance. Teacher job satisfaction significantly affect the performance of teachers. Teacher certification significant indirect effect on teacher performance through motivation as an intervening variable. The results of this study indicate that the increase in performance of the teachers do not arise directly as a result of teacher certification, but the performance of teachers will increase preceded the increase in work motivation of teachers. Teacher certification is not significant indirect effect on the performance of teachers through teacher job satisfaction. The results of this study indicate that the increase in the performance of teachers is not related to the certification of teachers. Teacher performance will be preceded by rising up work motivation and competence of teachers*

**Keywords :** *teacher certification, teacher competence, teacher motivation, teacher satisfaction, teacher performance.*

### **PENDAHULUAN**

Memburuknya kondisi pendidikan pada era globalisasi di Indonesia menuntut semakin

tingginya persaingan peningkatan mutu pendidikan khususnya pendidikan formal yang dilakukan oleh pemerintah maupun pihak swasta. Dengan demikian usaha peningkatan

prestasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi kebutuhan sangat penting bagi keberlanjutan proses peningkatan mutu, perluasan serta manajerial pelaksanaan pendidikan di Indonesia.

Agar pembangunan pendidikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumberdaya manusia, terhadap tiga syarat utama yang harus diperhatikan yaitu: (1) Sarana gedung, (2) Buku yang memadai dan berkualitas, serta (3) Guru dan tenaga kependidikan yang profesional (Mulyasa, 2005: 3).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) mengamanatkan bahwa pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan yang maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Untuk mencapai tujuan tersebut pemerintah telah menetapkan 3 (tiga) rencana strategis, yaitu: (1) perluasan dan peningkatan akses, (2) peningkatan mutu, relevansi dan daya saing serta (3) peningkatan tata kelola pendidikan, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan pendidikan.

Salah satu komponen pendidikan yang sangat penting dalam rangka pelaksanaan rencana strategis tersebut adalah guru. Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat menentukan dalam bentuk wajah pendidikan di Indonesia. Ujung tombak dari semua kebijakan pendidikan adalah guru. Gurulah yang akan membentuk watak dan jiwa bangsa, sehingga baik dan buruknya bangsa ini sangat tergantung pada guru.

Karena peran guru yang begitu besar, maka diperlukan guru yang profesional, kreatif, inovatif, mempunyai kemauan yang tinggi untuk terus belajar, melek terhadap teknologi informasi, sehingga mampu mengikuti perkembangan zaman. Tuntutan profesionalisme guru terus didengungkan oleh berbagai kalangan di masyarakat kita, termasuk kalangan guru sendiri melalui berbagai organisasi guru yang ada, di samping tuntutan perbaikan taraf

hidup guru. Mereka berharap, untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia, diperlukan seorang guru yang profesional dalam mendidik siswa-siswinya di sekolah.

Sejalan dengan tuntutan profesionalisme guru itulah, maka pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dengan dikeluarkannya Undang-Undang tersebut guru diposisikan sebagai suatu profesi sebagaimana profesi dokter, hakim, akuntan dan profesi-profesi lain yang akan mendapat penghargaan sepadan sesuai dengan profesinya masing-masing. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU. No. 14 Tahun 2005 pasal 1).

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Undang Undang No.14 Tahun 2005 pasal 2). Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional seperti yang dimaksudkan di atas dibuktikan dengan sertifikat pendidik (Undang Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 2).

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang tentunya tidak biasa dilakukan oleh sembarang orang dengan pendidikan yang sifatnya masih umum dan hanya bisa dilaksanakan oleh orang-orang terdidik yang sudah disiapkan untuk menekuni bidang pendidikan, pekerjaan khusus tersebut dilaksanakan dengan prinsip-prinsip (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme, (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan ahlak mulia, (3) memiliki kualitas akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya, (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya, (5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, (7) memiliki kesempatan untuk

mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas profesi guru (Undang Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 7).

Sebagai profesi guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang disyaratkan bagi guru adalah guru harus mempunyai pendidikan sarjana atau diploma empat. Sedangkan kompetensi guru yang disyaratkan adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang diperoleh melalui program pendidikan profesi. Sertifikasi pendidik diperoleh melalui program pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah.

Isu kesejahteraan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berpotensi tidak saja berpengaruh kepada kinerja, tetapi bahkan dapat meruntuhkan eksistensi sebuah institusi. Bentuk aktual politisasi kesejahteraan tersebut terwujud diantaranya dalam bentuk unjuk rasa, mogok kerja, terutama berkaitan dengan upah dan kondisi tenaga pendidik dan kependidikan yang kurang baik.

Dalam terminologi manajemen sumber daya manusia, faktor kompensasi bersama-sama dengan faktor lain seperti lingkungan, kepuasan kerja dan komitmen merupakan isu-isu penting yang harus diperhatikan, sebagaimana dilaporkan oleh banyak penelitian (Rose, 1991, Dienhart and Gregorie, 1993, Yousef, 1998 dan Nugroho, 2009).

Dalam konteks motivasi, kompensasi yang layak dan adil serta lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap perusahaan yang lebih besar. Tenaga pendidik dan kependidikan yang mendapat perlakuan baik dari atasannya serta memiliki rekan sekerja yang supportif dalam teamwork akan dapat menun-

jukkan prestasi kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong tenaga pendidik dan kependidikan untuk memberikan kontribusi positif terhadap sekolah dan termotivasi untuk memberikan potensi kreatifnya demi kemajuan sekolah.

Banyak konsep pemberian kompensasi yang ditawarkan oleh beberapa ahli. Perkembangan terakhir yang menarik adalah konsep atau system pemberian kompensasi berdasarkan/berbasis kinerja (*performance based compensation system*).

Bagaimanapun, kompensasi tidak hanya sekedar uang. Garai (2000) menyatakan bahwa kompensasi yang berkembang pada saat ini lebih dari sekedar pemberian uang atau materi tetapi juga dapat berupa non materi dengan harapan dapat menumbuhkan motivasi kerja untuk memberikan kontribusi maksimal kepada sekolah.

Secara umum terlihat bahwa jumlah tenaga pendidik di wilayah Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB), sudah cukup baik, dimana jumlah keseluruhan guru di NTB adalah sejumlah 68.458 tenaga guru. Dari 68.458 tenaga guru, sebanyak 6.405 adalah tenaga guru SMA.

**Tabel 1.1:** Rekapitulasi Data Guru Berdasarkan Tingkat Sekolah di NTB

BASIS KAB/KOTA	TINGKAT SEKOLAH						JUMLAH
	TK	SD	SMP	SLB	SMA	SMK	
LOMBOK BARAT - KAB.	353	4,938	1,413	26	684	359	7,773
LOMBOK TENGAH - KAB.	1,135	7,178	1,756	18	824	307	11,218
LOMBOK TIMUR - KAB.	724	7,134	1,752	9	951	261	10,831
SUMBAWA - KAB.	706	5,482	1,283	31	610	365	8,477
DOMPU - KAB.	259	3,612	1,189	38	616	301	6,015
BIMA - KAB.	401	5,921	2,026	73	961	295	9,677
SUMBAWA BARAT - KAB.	480	1,011	496		227	147	2,361
LOMBOK UTARA - KAB.	88	1,514	557	4	217	101	2,481
MATARAM - KOTA	578	2,417	1,138	52	743	756	5,684
BIMA - KOTA	336	1,998	681	68	572	286	3,941
JUMLAH	5,060	41,205	12,291	319	6,405	3,178	68,458

Sumber: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Tabel 1.2. menunjukkan bahwa keberadaan guru bila ditinjau dari kuota dan realisasi sertifikasi guru di NTB, dimana setiap periode sertifikasi sejumlah besar guru dinyatakan lulus, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru di NTB sudah baik dan sudah memenuhi standar secara nasional.

**Tabel 1.2:** Rekapitulasi Kuota Dan Realisasi Sertifikasi Guru Tahun 2012 di NTB

Tahun	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kuota	458	4707	4264	2307	2235	6112	6472
Lulus	448	4387	3942	2141	2036	5690	-

Sumber : LPMP Provinsi NTB

Kinerja guru secara fundamental ditentukan oleh keahlian dan kemampuan guru yang bersangkutan. Faktor pencapaian ini sangat kental dan sangat kritis hubungannya dengan professional kerja guru, kompetensi, motivasi, kepuasan, dan adanya perhatian pemerintah, disisi lain kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapan, juga dapat menjadi kendala dalam peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi dan data-data awal yang diperoleh penulis serta keterbatasan penulis maka penelitian ini lebih diprioritaskan kepada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri yang bersertifikat pendidik dan telah menerima Tunjangan Profesi Guru. Guru SMA Negeri tidak terinterfensi oleh kepentingan yayasan seperti guru-guru SMA Swasta. Guru SD masih terbagi menjadi SD terpencil dan SD Satu Atap. SMP masih terbagi menjadi SMP/MTS Negeri Swasta dan Terbuka, sehingga penulis menganggap SMA Negeri lebih representatif dilihat dari segi kemandirian, mutu (kualitas), merata di seluruh Kabupaten/Kota dan homogen secara geografis maupun tingkat pendidikan. Mereka lebih tepat sebagai calon responden penelitian ini di Provinsi Nusa Tenggara Barat NTB).

### Sertifikasi Guru

Sertifikasi adalah pemberian sertifikat kompetensi atau surat keterangan sebagai pengakuan terhadap kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan setelah lulus uji kompetensi. Sertifikat berasal dari kata *certification* yang berarti diploma atau pengakuan secara resmi kompetensi seseorang untuk mengaku sesuatu jabatan profesional. Sertifikasi guru dapat diartikan sebagai surat bukti kemampuan mengajar dalam mata pelajaran,

jenjang dan bentuk pendidikan tertentu seperti yang diterangkan dalam sertifikat kompetensi tersebut (Depdiknas, 2003)

Kebijakan pemerintah yang mendasari Sertifikasi Guru adalah Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen di dalam pasal 8 disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan (UU. No 14 Tahun 2005 pasal 11). Sertifikat pendidik diperoleh melalui program pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga pendidik yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Beban belajar pendidikan profesi untuk guru dan ditetapkan oleh pemerintah. TK dan SD atau yang sederajat adalah 18 sampai 20 satuan kredit semester. Sedangkan untuk satuan pendidikan setingkat SMP dan SMA atau yang sederajat adalah 30 sampai 40 satuan kredit semester.

### Kompetensi Keguruan

Dalam sistem pengajaran manapun guru memegang peran utama, artinya pada gurulah terletak proses belajar mengajar. Untuk itu guru merupakan faktor yang sangat dominan dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Dengan demikian untuk mencapai keberhasilan pengajaran tersebut guru harus memiliki kompetensi yaitu kompetensi keguruan.

Kompetensi keguruan, oleh Barlow (dalam Muhibbin Syah; 2005), kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Untuk mendapatkan kompetensi keguruan dapat diperoleh melalui pendidikan yaitu, pendidikan pada Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), pelatihan dan penataran.

Kompetensi keguruan tersebut, oleh Suyanto (2000) dirinci menjadi (1) Kompetensi Personal, (2) Kompetensi Sosial dan (3) Kompetensi professional.

## Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru dapat didorong oleh faktor-faktor intrinsik dan faktor-faktor ekstrinsik. Di antara faktor-faktor intrinsik, bagi seorang guru masalah idealisme, merupakan faktor yang sangat penting karena sifat dari pekerjaan guru merupakan pengabdian bukan semata-mata mengejar materi.

## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan demikian sebaliknya.

## Kinerja Guru

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Uzer Usman (2000) tugas guru sebagai profesi pendidik meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik artinya mengembangkan nilai-nilai kehidupan, mengajar berarti meneruskan atau memelihara dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta teknologi, sedangkan melatih adalah mengembangkan ketrampilan.

## Sertifikasi, Kompetensi Keguruan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

Kompetensi keguruan adalah kemampuan yang harus dimiliki, oleh seorang guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik kemampuan keguruan tersebut merupakan modal utama bagi seorang guru untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan berkualitas.

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang sehingga dapat melaksanakan kerja secara maksimal. Motivasi tersebut akan menentukan perilaku seseorang dalam menjalankan tugasnya atau kinerjanya.

Semangat kerja seseorang juga sangat ditentukan oleh motivasi yang diperolehnya. Dengan demikian diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya semakin kuat motivasi kerja, semakin tinggi kualitas kinerja.

Kompetensi keguruan adalah faktor utama yang harus dimiliki oleh seorang guru. Masing-masing guru memiliki tingkat kompetensi yang berbeda karena latar belakang pendidikan atau pengalaman. Sedangkan motivasi kerja akan semakin kuat jika mendapat stimulan yang efektif. Dengan demikian diduga Kompetensi keguruan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi kompetensi keguruan dan semakin kuat, motivasi kerjanya, semakin tinggi kualitas kinerja guru.

Kompetensi keguruan merupakan faktor utama yang harus dimiliki oleh seorang guru, karena setiap pekerjaan akan dapat berhasil dengan baik apabila dikerjakan oleh orang-orang yang memiliki kemampuan atau, kompetensi dalam bidang yang dikerjakannya. Sedangkan motivasi kerja adalah faktor pendorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Dorongan tersebut akan lebih efektif jika ditujukan kepada orang yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang kerjanya.

## Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dirumuskan dalam bentuk hipotesis nol ( $H_0$ ) atau hipotesis statistik (Bungin, 201: 89) sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel sertifikasi guru terhadap kompetensi guru.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel sertifikasi guru terhadap motivasi guru.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel sertifikasi guru terhadap kepuasan guru.
4. Tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel sertifikasi guru terhadap kinerja guru.
5. Tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel kompetensi guru terhadap kepuasan guru.

6. Tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel motivasi guru terhadap kepuasan guru.
7. Tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel motivasi guru terhadap kinerja guru.
8. Tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel kepuasan guru terhadap kinerja guru.
9. Tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel sertifikasi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening.
10. Tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel sertifikasi guru terhadap kinerja guru melalui variabel kepuasan sebagai variabel intervening.

### Subjek

Subjek penelitian adalah 200 guru dengan kriteria responden pada penelitian ini adalah: (1) Guru SMA Negeri yang sudah lulus dan memiliki sertifikat pendidik, (2) Guru SMA Negeri di wilayah NTB. Subjek penelitian diambil dengan teknik *proporsional random sampling*.

### Alat Ukur

Variabel sertifikasi guru ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dan disesuaikan dari Agus Ahyari (2006), Telenor HSE (2000), dan UU. No. 14 Tahun 2005, yaitu: Kualifikasi akademik, Beban kerja, Tunjangan profesi, Komitmen.

Variabel kompetensi ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang dikembangkan oleh Broke dan Stone, (2001); Suyanto (2000); dan disesuaikan dengan UU. No. 14 Tahun 2005 yaitu: Kompetensi pedagogik, Kompetensi kepribadian (personal), Kompetensi social, Kompetensi professional

Variabel motivasi diukur berdasarkan dimensi: senang bekerja, bekerja keras, dan merasa berharga (Ishak & Tanjung, 2003: 16-17).

Variabel kepuasan kerja guru ini secara operasional diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator yang dikembangkan oleh

Szilagyi and Wallace (2002); Robbins (2006) yaitu: Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap keadaan, Kepuasan atas kemajuan yang dicapai, Kepuasan terhadap atasan, Kepuasan terhadap teman kerja

Variabel Kinerja guru secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator yang dikembangkan oleh Uzer Usman (2000) yaitu: Kualitas hasil kerja, Kuantitas hasil kerja, dan Ketepatan waktu kerja.

Dari hasil korelasi *product moment Pearson*, diketahui bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner mempunyai korelasi yang signifikan pada tingkat kesalahan sebesar 5% ( $\text{sig} < 0.05$ ), sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid.

Hasil uji reliabilitas dengan uji cronbach alpha ( $\alpha$ ) pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian adalah reliabel, karena seluruh nilai koefisien alpha dari masing-masing variabel penelitian lebih besar dari yang distandartkan (0,6), dan nilai *corrected item total correlation* dari seluruh item pertanyaan lebih besar dari 0,3, sehingga masing-masing item pertanyaan pada instrumen pengukuran dapat digunakan.

### HASIL

Terdapat pengaruh langsung dari sertifikasi guru terhadap kompetensi guru sebesar 0,550 dengan nilai probabilitas 0.000. Hal ini berarti hipotesis 1 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel sertifikasi guru terhadap kompetensi guru ditolak.

Terdapat pengaruh langsung dari sertifikasi guru terhadap motivasi guru sebesar 0,961, dengan nilai probabilitas 0.000. Hal ini berarti hipotesis 2 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel sertifikasi guru terhadap motivasi guru, ditolak.

Terdapat pengaruh langsung dari sertifikasi guru terhadap kepuasan kerja guru sebesar -0,273, dengan nilai probabilitas 0.579. Hal ini berarti hipotesis 3 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel sertifikasi guru terhadap kepuasan guru, diterima.

Terdapat pengaruh langsung dari sertifikasi guru terhadap kepuasan kerja guru sebesar -

0,594 atau 59,4%, dengan nilai signifikansi 0.520. Hal ini berarti hipotesis 4 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel sertifikasi guru terhadap kinerja guru, diterima.

Terdapat pengaruh langsung dari kompetensi guru terhadap kepuasan guru sebesar 0,109, dengan nilai signifikansi 0.009. Hal ini berarti hipotesis 5 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel kompetensi guru terhadap kepuasan guru, ditolak.

Terdapat pengaruh langsung dari motivasi guru terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,537, dengan nilai signifikansi 0.005. Hal ini berarti hipotesis 6 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel motivasi guru terhadap kepuasan guru, ditolak.

Terdapat pengaruh langsung dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0,890, dengan nilai signifikansi 0.005. Hal ini berarti hipotesis 7 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel motivasi guru terhadap kinerja guru, ditolak.

Terdapat pengaruh langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,281, dengan nilai signifikansi 0.000. Hal ini berarti hipotesis 8 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel kepuasan guru terhadap kinerja guru, ditolak.

Terdapat pengaruh tidak langsung dari sertifikasi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru sebesar 0,854. Hal ini berarti hipotesis 9 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel sertifikasi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening, ditolak.

Terdapat pengaruh tidak langsung dari sertifikasi guru terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja gurur sebesar -0,076. Hal ini berarti hipotesis 10 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan positif variabel sertifikasi guru terhadap kinerja guru melalui variable kepuasan sebagai variabel intervening, diterima.

## PEMBAHASAN

Temuan penelitian menunjukkan variabel sertifikasi guru berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kompetensi guru dalam

hal kompetensi padagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Variabel sertifikasi guru berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi guru dalam hal senang bekerja, bekerja keras, dan merasa berharga, Variabel sertifikasi guru tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan guru dalam hal Kepuasan terhadap penghasilan, Kepuasan terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap keadilan, Kepuasan atas kemajuan yang dicapai, Kepuasan terhadap atasan, dan Kepuasan terhadap teman kerja. Dengan demikian penelitian ini mendukung teori Locke (1988) yang mengungkapkan bahwa: Kinerja pengukuran performansi sebagai fungsi dari motivasi, kemampuan dan hubungan antar pegawai. Kemampuan kognitif yang baik apabila diikuti dengan meningkatnya motivasi dan hubungan pegawai yang lebih baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan antara kemampuan kognitif dan kebutuhan untuk sukses memberikan kontribusi pada kinerja pegawai. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai perlu dikembangkan model hubungan antara kepribadian dan performansi kinerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Berdasarkan pada kemampuan dan motivasi dapat dilakukan prediksi produktivitas tenaga kerja. Kemampuan lebih ditekankan pada kondisi internal individu yang meliputi: kondisi fisik, pendidikan dan pengalaman kerja. Pengawasan secara baik yang dilakukan oleh stabilitas dari kemampuan memimpin dapat meningkatkan kinerja perorangan individu, yang memiliki tujuan pembelajaran atau *learning goal* akan mempunyai kinerja lebih baik apabila dibandingkan dengan yang tidak memiliki tujuan pembelajaran.

Hasil penelitian ini menolak pernyataan bahwa “sertifikasi guru akan berdampak positif pada naiknya kinerja guru”, karena hasil penelitian ini justru menunjukkan bahwa sertifikasi guru tidak berdampak pada naiknya kinerja guru.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sertifikasi guru dapat meningkatkan kompetensi, dan motivasi guru yang selanjutnya akan menaikkan kinerja guru SMA Negeri se-NTB. Motivasi dan kompetensi guru dapat mening-

katkan kepuasan kerja guru. Motivasi dan kepuasan guru dapat meningkatkan kinerja guru SMA Negeri se-NTB. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa sertifikasi guru belum dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja guru secara langsung.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa sertifikasi guru SMA Negeri Se-NTB dapat mempengaruhi munculnya motivasi dan kompetensi guru, yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja guru. Demikian juga penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan sertifikasi guru terhadap peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilihat hanya sesaat atau satu dua tahun tetapi membutuhkan waktu perubahan generasi, atau lima atau sepuluh tahun setelah implementasi kebijakan sertifikasi ini berjalan dengan baik.

Sebesar Rp. 592.123.959.000 belum tersalur kepada Guru PNS Daerah di NTB. Faktor ini sangat besar kontribusi kepada ketidakpuasan guru terhadap sertifikasi. Harapan guru-guru se-Indonesia dalam Konferensi Kerja Nasional V PGRI tanggal 24-27 Januari 2013 di Mataram dituangkan dalam butir rekomendasi agar pembayaran Tunjangan Profesi Guru disalurkan melalui Pemerintah Daerah Provinsi masing-masing. Sering terjadi pembayaran di kabupaten tertentu sudah cair sementara kabupaten lain belum maka tidak ada alasan lagi Pemkab/Pemkot tersebut untuk tidak membayarnya karena secara nasional Tunjangan Profesi Guru dicairkan oleh pemerintah pusat bersama secara nasional. Akibatnya guru-guru demo dan malas mengajar maka sertifikasi guru tidak berpengaruh langsung kepada kepuasan guru.

Temuan penelitian ini menunjukkan secara praktek bahwa sertifikasi guru dapat meningkatkan kompetensi, dan motivasi guru yang selanjutnya akan menaikkan kinerja guru SMA Negeri se-NTB. Motivasi dan kompetensi guru dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Motivasi dan kepuasan guru dapat meningkatkan kinerja guru SMA Negeri se-NTB.

Faktor sertifikasi guru yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kepuasan guru adalah masalah sulitnya memenuhi persyaratan yang ditentukan, perlakuan yang tidak fair,

terjadinya KKN, dan penerimaan tunjangan yang belum lancar, dan belum sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja guru sangat berhubungan dengan motivasi dan kepuasan guru. Oleh karena itu, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru, kedua aspek tersebut (motivasi dan kepuasan guru) harus mendapat perhatian. Hal ini dapat memperbaiki tujuan utama dari sertifikasi guru yaitu peningkatan mutu pendidikan yang diikuti oleh perbaikan kesejahteraan (*The money follow function*).

Dari hasil temuan penelitian ini dapat ditarik kesimpulan secara rinci sebagai berikut: Sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kompetensi guru dan motivasi kerja guru tetapi berpengaruh negatif terhadap kepuasan dan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi guru cukup efektif sebagai alat pemacu kepuasan dan kinerja guru. Dengan kata lain kepuasan kerja dan kinerja guru akan bisa ditingkatkan dengan memperbaiki manajemen program sertifikasi guru, mempertinggi kompetensi guru dan meningkatkan kepuasan guru. Temuan spesifik walaupun sertifikasi, kompetensi, motivasi kerja guru, kepuasan dan kinerja guru hanya memiliki kriteria baik, dan kompetensi guru dan motivasi kerja guru terdapat pada ambang nilai yang cenderung pada kriteria cukup (3.6 dan 3.5). Kompetensi dan motivasi kerja guru inilah yang dimungkinkan membuat kepuasan kerja guru belum baik. Hal ini disebabkan karena proses sertifikasi dan proses penerimaan tunjangan sertifikasi belum berjalan dengan baik, yang berakibat pada turunnya motivasi kerja guru, sehingga merespon negatif para guru, yang ditunjukkan dengan perasaan kecewa dan ketidakpuasan.

Variabel motivasi dan kompetensi guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kinerja guru. Masing-masing pengaruh variabel tersebut terhadap kepuasan kerja, dan kinerja guru adalah positif dan bermakna (signifikan). Besarnya pengaruh ini diduga karena adanya dua alasan, yang pertama faktor yang menentukan baik buruknya kinerja guru adalah karena adanya motivasi kerja guru, yang senang bekerja dan bekerja keras. Beri-



kutnya kinerja guru tinggi disebabkan karena guru merasa puas dengan kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu kerja selama bekerja sebagai guru.

Variabel sertifikasi guru tidak signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan dan kinerja guru. Tidak signifikannya pengaruh ini diduga disebabkan karena faktor belum baiknya proses, ketepatan pencairan Tunjangan Profesi Guru dan juga dengan adanya aturan yang mewajibkan pemenuhan dan pengisian beban kerja guru yang harus dilaksanakan.

Diantara tiga variabel sertifikasi guru, motivasi kerja guru, dan kepuasan kerja guru dalam pembentuk kinerja guru, variabel sertifikasi guru kontribusinya yang paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sertifikasi menjadi faktor yang perlu mendapat perhatian lebih baik untuk dapat menunjang kinerja guru. Dalam kenyataan di lapangan sering terjadi pembayaran di kabupaten tertentu di provinsi NTB sudah cair, sementara kabupaten lain belum cair. Saat ini sudah tidak ada alasan bagi Pemkab/Pemkot untuk menunda pembayaran tunjangan sertifikasi, karena secara nasional tunjangan ini sudah dicairkan oleh pemerintah pusat bersama secara nasional.

Kompetensi kerja guru yang paling penting untuk ditingkatkan adalah kompetensi profesional. Oleh karena itu jika pemerintah provinsi NTB berkehendak untuk meningkatkan kompetensi guru sebaiknya difokuskan pada kompetensi profesionalnya.

Motivasi kerja guru di Provinsi NTB, pada sisi target kerja belum terlaksana dengan baik. Masalahnya adalah pada pemenuhan target kerja guru yang masih dirasa kurang pas, karena untuk memenuhi beban kerja sesuai dengan aturan sertifikasi, masih banyak guru yang kekurangan jam mengajar, hal ini akan menjadi kendala saat pelaporan beban kerja. Oleh karena itu jika pemerintah provinsi NTB bermaksud untuk meningkatkan motivasi kerja guru, maka perlu dilakukan pemerataan jam mengajar, dan usaha lainnya dalam rangka pemenuhan beban kerja guru.

Sulitnya proses untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi, menjadi pemicu ketidakpuasan guru. Oleh karena itu jika pemerintah

Provinsi NTB bermaksud untuk meningkatkan kepuasan guru, maka semua proses yang berhubungan dengan sertifikasi guru, perlu dipermudah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar,Q dan Sagala, S. (2004). *Profesi Jabatan Kependidikan Dan Guru Sebagai Upaya Manajemen Kualitas Pembelajaran*, Malang, Universitas Muhammadiyah.
- Aritonang, Keke T. (2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta, Jurnal Pendidikan Penabur - No.04/ Th.IV / Juli 2005*
- Buchori, Muchtar. (2001). *Transformasi Pendidikan*, Jakarta Pustaka Sinar Harapan.
- Bungin, Burhan. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta : Kencana
- Chance, Kamali Gill and Green, Claudia G. (2001). The Effects of Employee Job Satisfaction on Program Participation Rates in The Virginia WIC Program, *Journal of Public Health Management and Practice*, 7:10-20.
- Cholisin. (2003). Kebijakan Pendidikan dan Pendidikan Demokrasi. Artikel *Ekofewm* Edisi September 2007.
- Davis, Keith dan Jhon W. Newstrom. (1998). *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Departemen Agama. (2001). *Menelusuri Pertumbuhan Madrasah di Indonesia*. Jakarta: Bagian Proyek EMIS.
- Fatah, Nanang. (2000). *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosydakarya, 2000.
- Handoko, T Hani. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Balai Penerbit Fak. Ekonomi , Universitas Gajah Mada.

- Hornby, A. (1995). *Oxford Anounced Learner's Dictionary*. New York Toronto: Oxford University Press 1995.
- Houkes, Inge; Janssen, Peter P.M.; Jonge, Jan De; and Bakker, Arnold B. (2003). Specific Determinand of Intrinsic Work Motivation, Emotional Exhaustion and Turnover Intention. *Journal of Occupational and organizational Psychology*, 76: 427-450.
- Husin, Z dean Sasongko, R.M. (2003). Menata Manajemen Pendidikan, Antara Perbaikan Kualitas dan Gaji Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* No.043 Juli 2003.
- Ikin, Solikin. (2010). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Implikasinya Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Smk Negeri Di Kota Bandung Dan Kabupaten Bandung, *Jurnal Lembaga Penelitian Universitas Pendidikan Indonesia*
- Locke, A Edwin , Latham Gary P, and Erez Miriam. (1998). The Determinations of Goal Commitment, *Academy of Management Review*, January, p.24.
- Lisa M. Moynihan. Wendy R. Boswell. And Jhon W. Boudreau. (2008). The Influence of Job Satisfaction on Executive Withdrawal and performance, *Center for Advanced Human Resourch Studies, Cornell University New Work USA*.
- Luthans, Fred, (2001;2006). *Organizational Behavior*, 9<sup>th</sup> ed, New York : McGraw-Hill.
- Manulang, M. (2006). *Otonomi Pendidikan*. Hariansib Edisi 8 September 2002.
- Marzuki, Noor, (2010). Analisis Tentang Profesionalisme dan Kinerja Guru, *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 6, No. 21, Agustus, 2010
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Pidarta, Made. (1997). *Landasan Kependidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- PP No. 10 Tahun 1979, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Dhanna Bhakti.
- Ridwan, El Hariri. (2010). Dampak Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di Jawa Barat, *Jurnal Lembaga Penelitian, Universitas Pendidikan Indonesia*
- Syamsul, Bahri. (2011). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD Di Dataran Tinggimoncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal MEDTEK*, Volume 3, Nomor 235, Oktober 2011.
- Sudarman, (2007). *Persepsi Guru Sekolah Dasar Terhadap Program Sertifikasi Guru Di Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun Sebagai Dasar Penguatan Kebijakan Pemerintah Tentang Sertifikasi Guru*. Tesis Pascasarjana, Tidak dipublikasikan. Malang: Universitas Muhamadiyah.
- Supriyadi, Dedi. (1999). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Suyanto dan Djikad Hisyam. (2001). *Pendidikan di Indonesia Memasuki Millennium III*, Yogyakarta : Adicita, Karya Nusa.
- Sulaiman. (2007). Hubungan Supervisi Pengawas Terhadap Kinerja Dan Profesionalisme Guru Fisika Pada Sma Negeri Kota Sigli, Dosen Pada Program Studi Pendidikan Fisika FKIP Unigha Sigli. <http://intang.wordpress.com>, download 12/11/2011.
- Trianto, dan Tutik TT. (2007). *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi Kompetensi Dan Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- UU.No.14. Th. (2005). Tentang Sertifikasi Guru Dan Dosen, Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia
- UU.No.20. Th. (2003). Tentang Sistem pendidikan Nasional, Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia
- Yamin, M. (2006). *Profesionalisasi Guru Dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persada Pers.

Yuliani, Indrawati. (2006). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang, *Jurnal Manajemen &*

*Bisnis Sriwijaya* Vol. 4, No 7 Juni 2006